



Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité du Nord - Pas-de-Calais

L'égalité professionnelle en 7 questions

1 Égalité professionnelle, quelle définition ?

Il s'agit de l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

2 Égalité professionnelle, que dit la loi ?

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 prévoit pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, la signature d'un accord collectif ou, à défaut d'accord, l'élaboration d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle. En amont de la négociation, un diagnostic doit être réalisé : rapport de situation économique comprenant notamment une situation comparée femmes/hommes pour les entreprises de moins de 300 salariés ; rapport consacré à la situation comparée pour les entreprises de 300 salariés et plus.

La loi précise : *« Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale »* (article L. 2323-47 du Code du travail). L'accord collectif ou le plan d'actions doit fixer des objectifs de progression, assortis d'indicateurs chiffrés, au moins dans trois des domaines cités pour les entreprises de moins de 300 salariés, et quatre pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Depuis le 1er janvier 2012, si les entreprises ne sont pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'actions, elles sont passibles d'une pénalité financière spécifique fixée au maximum à 1 % des rémunérations et gains versés aux salariés.

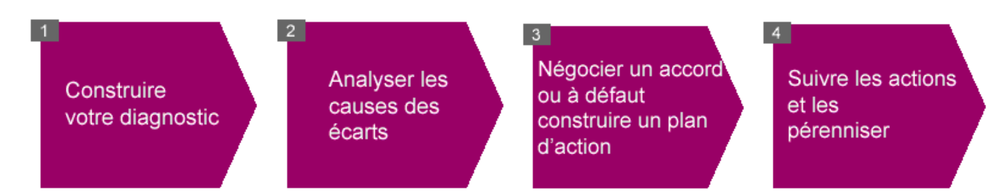
3 Égalité professionnelle, quel intérêt pour l'entreprise ?

Encourager l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est vouloir conjuguer performance économique et sociale pour l'entreprise dans une optique de moyen et long terme, en accord avec sa responsabilité sociétale. Cette démarche est ainsi porteuse de nombreux bénéfices pour l'entreprise :

- Recruter et retenir les meilleurs collaborateurs
- Améliorer l'organisation du travail et la compétitivité grâce à une meilleure gestion RH
- Se rapprocher de ses clients et de ses fournisseurs en améliorant son image
- Améliorer ses indicateurs clés de performance
- Améliorer les conditions de travail
- Assurer la qualité du dialogue social
- Développer l'engagement des salariés en facilitant l'articulation des temps de vie.

4 Égalité professionnelle, quel mode d'emploi pour mon entreprise ?

Le site internet www.ega-pro.fr vous propose un parcours personnalisé en quatre étapes :



Ce site vous donne aussi accès à des outils gratuits d'aide au diagnostic sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

5 Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, qui sommes-nous ?

La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité du Nord - Pas-de-Calais fait partie du réseau déconcentré du Ministère des Droits des Femmes. Elle est rattachée au Secrétariat Général pour les Affaires Régionales au sein de la Préfecture de région, décline et met en œuvre la politique du gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes. C'est ainsi qu'elle co-pilote la mise en œuvre de nombreuses conventions régionales.

Site internet : www.nord.gouv.fr (Accueil > Services de l'État > Citoyenneté, libertés publiques et égalité hommes-femmes > Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE))

Contact : 03 20 30 59 78 – droits-des-femmes@nord-pas-de-calais.pref.gouv.fr

6 Dans le cadre de la convention « Vers des territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », que proposons-nous ?

Cette Convention État-Région, signée le 12 novembre 2012 en présence de Madame la Ministre des droits des femmes Najat Vallaud-Belkacem, a été mise en place de manière expérimentale dans 9 régions. Elle vise notamment dans son premier volet co-piloté avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), à accompagner les entreprises, et plus particulièrement les PME, vers l'égalité réelle. Afin d'atteindre cet objectif, la DIRECCTE conjugue ses campagnes traditionnelles de contrôle avec un soutien et une mobilisation de l'ensemble des partenaires sociaux, laquelle s'est concrétisée le premier juillet 2013 par la signature d'un Pacte de mobilisation.

Trois organismes, conventionnés par l'État, peuvent ainsi accompagner gratuitement une cinquantaine d'entreprises de la région dans la mise en place de l'égalité réelle. Selon votre situation et vos besoins, vous pouvez prendre contact avec l'un d'entre eux :

- La société ***Perfégal*** propose d'accompagner une dizaine d'entreprises dans la réalisation d'un rapport sur l'égalité professionnelle (rapport unique – rapport de situation comparée) en vue de négocier un accord ou, à défaut, d'élaborer un plan d'actions. Cet accompagnement comprend 3 phases possibles selon l'état d'avancement du sujet dans l'entreprise :

- une phase de diagnostic avec l'analyse du rapport de situation comparée des conditions d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise ;
- une identification des points critiques et des pistes d'actions ;
- l'élaboration d'un accord et/ou d'un plan d'actions.

Site internet : www.perfegal.fr

Contact : Mme Françoise Le Rest – 02.98.34.41.91 – f.lerest@perfegal.fr

- ***L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail*** (***ARACT***), sollicitée par la DIRECCTE dans le cadre d'un partenariat, propose un appui aux organisations patronales et syndicales au travers de sessions d'information et de sensibilisation, de modules d'appui méthodologique, de groupes de travail ou de séminaires. Les partenaires sociaux sont en effet une cible privilégiée pour atteindre l'effectivité de la loi, celle-ci étant basée sur le principe de la négociation d'accords. L'***ARACT*** propose également la création de clusters d'entreprises afin de créer un effet d'entraînement entre les entreprises de manière à favoriser le dialogue social.

Site internet : http://www.npdc.aract.fr/

Contact : Mme Bernadette Van Eeckhoutte – 03.28.38.11.70 - b.van.eeckhoutte@anact.fr

- Le ***Collectif Régional pour l'Information et la Formation des femmes*** (***CORIF***) accompagne des entreprises et les sensibilise à l'égalité professionnelle. Les conseils dispensés visent à permettre :
  - la rédaction du rapport de situation comparée : établir un constat, répertorier les écarts, soumettre un questionnement à l'entreprise à partir de ces données ;
  - l'élaboration d'un plan d'actions : analyser les écarts et repérer les causes structurelles pour envisager des mesures dans le but de résorber les inégalités, organiser le suivi régulier de sa mise en œuvre.
  - la sensibilisation des équipes : animer les ateliers sur les stéréotypes et accompagner à la conduite du changement au sein des équipes et de l'entreprise, informer les managers sur les obligations légales en matière d'égalité professionnelle et les sensibiliser aux enjeux de leur application, accompagner tous les acteurs concernés dans l'appropriation du rapport de situation comparée et la préparation de la négociation de l'accord égalité, accompagner les managers dans leur processus de recrutement, dans la gestion des nouveaux potentiels, et la gestion des carrières des femmes.

Site internet : www.corif.fr

Contact : Mme Isabelle Van Kesteren – 03.20.54.73.55 - ivankesteren@corif.fr

7 Égalité professionnelle, où s'informer ?

- Ministère des Droits des Femmes : www.femmes.gouv.fr (rubrique égalité professionnelle)
- Ministère du Travail : www.travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/egalite-professionnelle,117
- Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) : www.anact.fr
- Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) : www.orse.org
- Association nationale des DRH (ANDRH) : www.andrh.fr
- Laboratoire de l'égalité : www.laboratoiredelegalite.org
- Association française de normalisation (AFNOR) – Label égalité professionnelle : www.boutique-certification.afnor.org
- Réseau Alliances : http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques.html